



PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN,
SANCIÓN Y
ERRADICACIÓN DEL
ACOSO SEXUAL,
LABORAL Y VIOLENCIA
LABORAL

ÍNDICE

• Índice	2
• Introducción	3
• Objetivos	4
• Alcance	4
• Conocimiento	5
• Título preliminar	5
• Capítulo primero	6
• Capítulo segundo	9
• Capítulo tercero	21
• Capítulo cuarto	25
• Capítulo quinto	27
• Validación	35

INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo para la Prevención de Violencia Laboral establece los procedimientos referidos a la denuncia de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual, como cualquier otra manifestación de violencia laboral de la cual pudiera ser víctima un/a trabajador/a de La Empresa. Considerando por ende, las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

Para dicho efecto, se definen en este Protocolo lineamientos a seguir respecto a la recepción, tratamiento o proceso y la investigación de las denuncias, como recomendaciones para trabajar en la prevención del acoso laboral y sexual contemplando medidas a aplicar en bien del acompañamiento y la recuperación de las personas o equipos que han sido afectadas por situaciones de este tipo.

OBJETIVOS

El objetivo principal de este protocolo es promover para los/as trabajadores/as un ambiente laboral saludable, de mutuo respeto y no discriminación, que propenda mejorar los niveles de satisfacción, la calidad de vida laboral y el bienestar físico, psicológico y social, propiciando el crecimiento de la productividad y que se favorezca entregar un mejor servicio a nuestros clientes y la ciudadanía en general.

ALCANCE

Este protocolo es aplicable a todas las personas que se desempeñen en La Empresa, incluyendo personal contratado de forma indefinida, a plazo fijo, obra o faena, reemplazo y honorarios, como también a toda persona que se vincule laboralmente con La Empresa, ya sean colaboradores/as externos, estudiantes en práctica, entre otros.

CONOCIMIENTO

El Protocolo para la prevención de violencia laboral una vez publicado deberá estar disponible a público conocimiento de todas las personas que se desempeñen en La Empresa, además se deberá realizar su difusión por los canales correspondientes, en especial el procedimiento para denuncias de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual.

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES:

El Protocolo para la prevención de violencia laboral una vez publicado deberá estar disponible a público conocimiento de todas las personas que se desempeñen en La Empresa, además se deberá realizar su difusión por los canales correspondientes, en especial el procedimiento para denuncias de acoso laboral, maltrato laboral y acoso sexual.

OBJETIVOS DE PROTOCOLO:

Establecer una herramienta que oriente y guíe la implementación de medidas preventivas y procedimiento de denuncia, investigación u proceso y sanción de dichas conductas de maltrato, acoso sexual y laboral. Cuya finalidad es propender a la prevención y erradicación de dichas conductas y generar un ambiente laboral sano, seguro y basado en el respeto a los derechos humanos y demás políticas implementadas por EL TOQUI, que se entienden formar parte integrante del presente instrumento.

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO LEGAL

- Se deberá incorporar toda la normativa pertinente de nuestro país, sobre la que se fundamenta el protocolo y le da sustento para su implementación. En especial:
- La Constitución Política de la República de Chile.

- El Código del Trabajo. DFL N° 1 de 2002 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- La Ley 20.607 de 2012. Modifica el Código del Trabajo, sancionando prácticas de acoso laboral. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- La Ley 21.643 (Ley Karin). Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se debe indicar a las personas a las cuales se les aplica el reglamento. Asimismo se recomienda ajustar las individualizaciones o denominaciones según la normativa aplicable.

PROPUESTA:

A todos los trabajadores/as con contrato de trabajo indefinido como a plazo fijo o por obra o faena, reemplazo y honorarios, como también a toda persona que se vincule laboralmente con La Empresa, ya sean colaboradores/as externos, estudiantes en práctica, entre otros.

El presente protocolo se deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

El presente protocolo será aplicable a las personas señaladas precedentemente, que incurran en las conductas reguladas en el presente instrumento y que tengan lugar en cualquiera de las unidades o fuera de ellas, cuando se trate del cumplimiento de sus funciones o labores. También se aplicará cuando las conductas tengan lugar en actividades convocadas por la Empresa o alguna de sus unidades, sean estas de naturaleza laboral o bien de carácter extraprogramáticas.

Asimismo, se aplicará este protocolo cuando se trate de personas ajenas a la empresa que estén vinculadas en virtud de un contrato de prestación de servicio, en el caso de ser afectados o afectadas por alguna de las conductas reguladas en el mismo y cuando sean cometidas por las personas señaladas en el inciso primero o las personas singularizadas en el inciso primero sean los afectados o afectadas.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO CONCEPTUAL

Para todos los efectos del presente protocolo se entenderá por:

- MALTRATO:

Entendiéndose por cualquier manifestación de una conducta abusiva, grave, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos u omisiones, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de una o más personas, poniendo en peligro su empleo o afectando o degradando el clima laboral.

Características: Dentro de las características de este tipo de maltrato, se encuentran, entre otras, las siguientes:

- Se presenta como una agresión grave.
- La conducta puede ser evidente o silenciosa.
- Afecta la dignidad o integridad de las personas.
- EL ACOSO SEXUAL:

Entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Características: Distinguiendo algunos elementos que se desprenden de la definición de acoso sexual, es posible mencionar los siguientes:

- **Requerimiento de carácter sexual:** Existencia de requerimiento de carácter sexual.

- **Realizada por una persona:** Significa que el acoso sexual, incluye no sólo el acoso de un hombre a una mujer, sino también de una mujer a un hombre y entre personas del mismo sexo. El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.
- **Sin consentimiento:** La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no podrá alegar posteriormente ser víctima de acoso sexual basado en el mismo hecho.
- **Por cualquier medio:** Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluyen cualquier acción de la persona acosadora sobre la presunta víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido. Este tipo de acciones pueden realizarse a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación.

- **Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:** Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

Ejemplos de acoso sexual: Las conductas y ejemplos de acoso sexual. Aunque no conforman una lista cerrada, son indiciarias de este tipo de conductas, las siguientes:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual:** Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.

- Conducta verbal de naturaleza sexual: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones, cartas, notas o mensajes mediante llamadas telefónicas, correos electrónicos, WhatsApp, u otro similar de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

- EL ACOSO LABORAL:

Entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Características: Dentro de las características de este tipo de acoso, se encuentran entre otras las siguientes:

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador o empleadora o a la jefatura directa.
- La acción puede ser evidente o silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.

Ejemplos de acoso laboral. Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. A modo de ejemplo, y sin que esta enunciación sea taxativa, pueden señalarse, las siguientes conductas:

- Gritar, avasallar, murmurar o insultar a la presunta víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Amenazar y/o intimidar de manera permanente a la presunta víctima.
- Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizar frente a otros.
- Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada a la víctima, con mucho trabajo.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia.
- Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, honra, dignidad o imagen de la presunta víctima, en lo personal, en lo familiar o en lo laboral.

- Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales o atribuirse a otra u otras personas o a elementos ajenos a la víctima, como la casualidad o suerte.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores y/o trabajadoras.
- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- Quitar áreas de responsabilidad de forma arbitraria, sustituyéndolas por otras tareas o no asignando ningún trabajo.
- Modificar sus atribuciones de manera arbitraria, sus funciones y/o responsabilidades sin informar previamente a la presunta víctima.
- Retener información crucial para su trabajo o manipular a la víctima para inducir a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.

- Burlarse de la orientación sexual de un trabajador o trabajadora.
- Mofarse de la discapacidad de un trabajador o trabajadora.
- Enviar de manera reiterada correos electrónicos, mensajes de texto, WhatsApp o cualquier otra comunicación por medios digitales que sea contraria a la dignidad de una o más personas.
- Efectuar llamados telefónicos con el fin de humillar, menoscabar o agredir a una persona.
- LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDA POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL:

Entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

• PARA FACILITAR LA IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS DEL TIPO ACOSO LABORAL SE ENTREGAN POR LA NUEVA LEY 21.643 (Ley KARIN) 18 CONDUCTAS QUE SON CONTRARIAS A LA LEY:

- Restringir a un subordinado las posibilidades de hablar.
- Separar a un trabajador de sus compañeros cambiándolo de lugar, sin justificación.
- Prohibir a los compañeros que hablen con una determinada persona, trabajador o trabajadora.
- Obligar a alguien a realizar labores en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de un trabajador de forma ofensiva.
- Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador.
- No asignar tareas a un trabajador o asignarle tareas por debajo de sus capacidades.

- Asignar tareas degradantes a un trabajador.
- Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador.
- No establecer comunicación directamente con un trabajador.
- Tratar a un trabajador como si no existiera.
- Criticar reiteradamente la vida privada de un trabajador.
- Terror telefónico realizado por el acosador.
- Dejar en ridículo a un trabajador, frente a sus pares o miembros de la empresa.
- Insinuar que un trabajador tiene problemas psicológicos.
- Burlarse de las discapacidades de un trabajador.
- Imitar de forma burlesca los gestos y voces de un trabajador.
- Burlarse de la vida privada de un trabajador.

- **DENUNCIA.** Comunicación que realiza una o más personas a las autoridades o por las vías oficiales correspondientes, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios hechos que puedan resultar constitutivos de maltrato, acoso laboral o de acoso sexual.

Dentro de la Denuncia tenemos:

- Denunciante: Persona, sea el afectado o afectada o un tercero, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral o sexual, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la empresa.
- Denunciado o Denunciada: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral o acoso sexual.
- Afectado o Afectada: Persona sobre la cual recae la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral o acoso sexual, sea o no trabajador/a de la empresa.
- **PLAZOS:** Los plazos señalados en el presente protocolo serán de días hábiles. Son inhábiles los días sábados, domingos y festivos.

- **SITUACIONES QUE NO CONSTITUYEN INFRACCION DE LEY:** Finalmente, en este punto es importante señalar que conflictos incipientes, expresados en un contexto de respeto, no constituyen acoso laboral, así como tampoco el estrés derivado del exceso de trabajo, un llamado de atención, corrección o sugerencia del jefe directo, críticas aisladas o bien, jornadas de trabajo extensas o prestación de servicios en condiciones laborales precarias.

CAPÍTULO TERCERO

- **PRINCIPIOS RECTORES Y ORIENTADORES DEL PROTOCOLO**

El procedimiento establecido en el presente protocolo, así como todas las actuaciones que lo compongan, deberán respetar los siguientes principios orientadores:

1. **Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de las conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, en la relación con los involucrados y/o involucradas, en su actuar general y respecto a la información de que tome conocimiento, de manera que los trabajadores/as tengan garantía de privacidad y reserva en el proceso.

2. **Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como orientación sexual, de género, creencias, religión, origen étnico, discapacidad, nacionalidad u otras de similar naturaleza.

1. **Celeridad:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

En ese orden de cosas el procedimiento deberá desarrollarse y concluir dentro de los plazos expresamente establecidos en el presente protocolo.

4. **Responsabilidad:** La denuncia debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros que sean comprobadamente falsos, él o la denunciante podrá ser objeto de medidas disciplinarias, por medio de la instrucción de un procedimiento investigativo previo.

5. **Debido Proceso:** En todo proceso de investigación acoso laboral y/o sexual, se respetarán los principios del debido proceso legal: derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia de las sanciones que se aplicarán, impugnación y derecho a conocer del contenido de la denuncia.

6. **Proporcionalidad:** En el presente procedimiento, ante cualquier medida que pueda afectar un derecho fundamental, se deberá ponderar la restricción que se pretenda adoptar, teniendo en cuenta la valoración del medio empleado y el fin deseado. Al aplicar alguna sanción se deberá considerar, respecto del denunciado o denunciada, la gravedad de la conducta, así como la concurrencia de circunstancias atenuantes y agravantes.

7. **Prevención:** El procedimiento debe permitir a todas las personas a quienes resulte aplicable de la Empresa, la identificación de conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir y resguardar un ambiente libre de hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, sea por razones de sexo, género u orientación sexual o de cualquier naturaleza. Asimismo, tiende a modular el comportamiento en función de lo permitido y censurar la aparición de manifestaciones de atentados a la dignidad.

8. **Igualdad de Género:** Entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres o personas de diversos géneros, que se garantizan a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

9. **Dignidad e Integridad de las personas:** El procedimiento tiene por finalidad proteger la dignidad de las personas, por lo que la aplicación de cualquier medida y desarrollo de algún trámite, diligencia, o comunicación, deberá procurar no afectar la dignidad de ninguna de las personas involucradas en el mismo.

La víctima, denunciante, denunciado o denunciada, testigos, y responsables de aplicar el procedimiento, no pueden ser objeto de malos tratos de ningún tipo, estando prohibido efectuar actos intimidatorios, de hostigamiento, de interferencia o de amenaza; con la finalidad de incidir en el resultado de la investigación.

10. **Colaboración:** Toda persona que se desempeñe en la empresa, cualquiera sea su posición, calidad jurídica y/o tipo de contratación, tiene el deber de colaborar con la investigación, cuando manejen antecedentes e información, que pueda aportar al desarrollo del proceso investigativo.

CAPÍTULO CUARTO

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el objeto de prevenir conductas o situaciones potencialmente constitutivas de maltrato, acoso laboral y sexual, EL TOQUI establecerá las siguientes medidas:

1. Promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. Se incorporará al programa o protocolo aquí descrito, todo lo pertinente al tema, con la finalidad de orientar y guiar a los trabajadores/as en materia de maltrato, acoso laboral y sexual, dando a conocer de manera explícita los valores y principios que deben respetarse en la empresa, relativo a estas materias.
3. Difusión de los derechos de las víctimas y explicación de los mecanismos institucionales de atención, apoyo y denuncia.
4. Talleres u políticas semestrales de formación que sensibilicen y empoderen ante situaciones de violencia sexual.
5. Realizar campañas comunicacionales internas que refuercen y sensibilicen el compromiso de la Empresa de generar un ambiente laboral sano, seguro y basado en el respeto a los derechos humanos y la erradicación de las conductas de violencia, maltrato, acoso laboral y sexual laboral al interior de la empresa.

6. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

CAPÍTULO QUINTO

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE PROTECCIÓN, SANCIÓN Y DERIVACIÓN DE CONDUCTAS DE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL LABORAL.

FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento tiene por finalidad establecer una pauta de acción rápida, eficiente y al alcance de todos los trabajadores y trabajadoras, y, en general, de toda persona que tome conocimiento de la realización de alguna de las conductas definidas en el Marco conceptual del presente protocolo, para iniciar la intervención de la empresa a fin de resguardar la integridad de la persona afectada, determinar las posibles responsabilidades de las personas que puedan resultar implicadas y la aplicación de las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan.

ENCARGADO DE LA RECEPCION DE DENUNCIAS

Para la recepción de denuncias, el **Director de Cumplimiento Normativo** será el encargado de cumplir el rol de **Receptor de denuncias**, conforme los requisitos para ello dispuestas en el Artículo 211-C del Código del Trabajo, modificado por la Ley Karin. En este caso, éste último, será el receptor y derivador, quien debe realizar el correcto registro y entrega de un comprobante de recepción, vía correo electrónico, a quien realiza la denuncia, para luego derivar la denuncia a la **Dirección General de la Empresa** o en caso de que esta lo instruya, a la Inspección del Trabajo correspondiente.

LA DENUNCIA

El o la trabajador/a víctima de acoso laboral, maltrato laboral, acoso sexual o algún tipo de violencia laboral debe hacer llegar su denuncia por escrito al correo electrónico del **Director de Cumplimiento Normativo**, correo: vsandoval@eltoqui.cl, quién a su vez la remitirá a la **Dirección General de la Empresa** para lo cual deberá dar correcto cumplimiento al registro de la recepción y brindar orientación al denunciante en caso de ser oportuno, entendiéndose que en su defecto puede este también por sus medios realizar la respectiva denuncia en la Inspección del Trabajo.

Asimismo, podrá hacer la denuncia de forma verbal, pero deberá para ello ubicar al **Director de Cumplimiento Normativo**, por lo que se aconseja su remisión por escrito vía correo electrónico. En caso de encontrar al **Director de Cumplimiento Normativo**, éste deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante (Artículo 211-B bis del Código del Trabajo). Y, en caso de encontrarse el trabajador en obra o faena, fuera de la ciudad asiento de la Empresa, podrá colocar su denuncia al jefe de la obra o faena, quién deberá levantar acta firmada por el denunciante y dar copia de la misma al trabajador, salvo que la denuncia fuera contra este último, caso en el cual deberá dirigirse por escrito vía correo electrónico al **Director de Cumplimiento Normativo**.

La **Dirección General de la Empresa** una vez recibida la denuncia, deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los/as involucrados/as, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744, habida consideración de la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo (Artículo 211-B bis del Código del Trabajo).

Iguals resguardos deberá adoptar la Empresa ante el requerimiento que le formule la Inspección del Trabajo cuando sea esta quien haya recepcionado la denuncia, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo.

Si la denuncia es presentada en la Empresa, establecimiento o servicio, la **Dirección General de la Empresa** dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos, esta se debe realizar en el plazo de 30 días, o en el plazo de 3 días de recepcionada la denuncia, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que sea esta quien realice la investigación (artículo 211-C del Código del Trabajo).

De optarse por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas que digan relación con La violencia en el trabajo que fuera ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B. Cuando éstas se realicen por el empleador será designado preferentemente el **Director de Cumplimiento Normativo**, por contar con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

En conformidad a lo dispuesto en el Artículo 211-E del Código del Trabajo, modificado por la Ley Karin y el al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, la Empresa dispondrá y aplicará las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda (Conductas de acoso sexual y conductas de acoso laboral), aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo; esto es, terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

MEDIDAS REPARATORIAS

Junto a la resolución final de la denuncia respecto a sanciones y medidas, pueden ser indicadas medidas reparatorias hacia la persona o equipos de trabajo que se considere fueron afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda.

DENUNCIAS FALSAS, INFUNDADAS O MALINTENCIONADAS

En la eventualidad de constatarse que una denuncia sea manifiestamente infundada, maliciosamente falsa o realizada con la sola intención de perjudicar al denunciado o denunciada, serán aplicables las disposiciones contempladas en los procedimientos investigativos establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, /Reglamento Interno/Reglamento/o normativa aplicable en el Código del Trabajo, a fin de determinar las eventuales responsabilidades de las personas que resulten involucradas y aplicar las medidas disciplinarias que correspondan.

OTRAS MEDIDAS RELATIVAS AL CLIMA LABORAL

El Comité de Ética de la Empresa, podrá proponer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones entre las jefaturas responsables y los trabajadores y trabajadoras con la finalidad de tratar estas temáticas incluyendo aquellas en materia de prevención para tutelar la dignidad e integridad psicofísica, como asimismo, aquellas medidas que impliquen prevenir y erradicar otro tipo de conductas negativas al clima laboral. Las medidas necesarias podrían decretarse exista o no de un procedimiento de investigación. En las medidas que se adopten, se dará especial énfasis en trabajar con los equipos afectados, cuando corresponda, en estrategias de transformación de la cultura institucional, con énfasis en la igualdad de género y la no discriminación de cualquier naturaleza.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIA

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra el presunto afectado o afectada, personas que efectúen alguna de las denuncias, testifiquen, ayuden o colaboren en la investigación de los hechos denunciados. En la eventualidad de constatarse incumplimiento de esta prohibición, serán aplicables las disposiciones contempladas en el Reglamento Interno de la Empresa o cuerpo normativo pertinente del Código del Trabajo.

VALIDACIÓN

Función	Nombre	Cargo	Fecha
Elaborado por	Víctor Manuel Sandoval Palma	Director de cumplimiento normativo	Julio 2024
Revisado y aprobado por	Marcelo Aedo Pastene	Gerente General	Julio 2024
Revisado y aprobado por	Jaime Hernández Acuña	Gerente General de Operaciones	Julio 2024
Fecha de inicio y vigencia	1 Agosto 2024		

CT

CONSTRUCTORA

EL TOQUI